



Formation emploi

Revue française de sciences sociales

119 | juillet-septembre 2012
pêle-mêle

L'impossible transfert des règles de la société salariale dans les champs artistiques : L'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant

The impossible transfer of wage society rules to artistic fields: the example of a qualification device in the performing arts

Über die Unmöglichkeit, übliche Arbeitnehmerverhältnisse in künstlerische Bereiche zu übertragen: am Beispiel eines Qualifizierungssystems im 'Spectacle vivant'

La imposible transferencia de las reglas de la sociedad salarial a los campos artísticos : El ejemplo de un dispositivo de calificación en el espectáculo en vivo

Serge Proust



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3729>

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 10 septembre 2012

Pagination : 65-81

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Serge Proust, « L'impossible transfert des règles de la société salariale dans les champs artistiques : L'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant », *Formation emploi* [En ligne], 119 | juillet-septembre 2012, mis en ligne le 26 octobre 2012, consulté le 25 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3729>

L'impossible transfert des règles de la société salariale dans les champs artistiques :

L'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant

SERGE PROUST¹

Maître de conférences en sociologie, université de Saint-Étienne, membre du Centre Max Weber (UMR 5283).

Résumé

■ L'impossible transfert des règles de la société salariale dans les champs artistiques : L'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant

Les crises du régime de l'intermittence conduisent à tenter de réguler les marchés du travail artistique. L'article analyse la tentative de constitution d'un GEIQ (Groupement des entreprises pour l'insertion et la qualification) en direction des comédiens. Il décrit les intérêts et dispositions, souvent contradictoires, des différents acteurs du champ. Ayant réussi à conforter la qualification des comédiens, ce dispositif est pourtant abandonné. Au-delà des motifs budgétaires, cet abandon résulte du rapport différent, voire antagoniste, à l'emploi qui caractérise ce monde artistique.

Mots clés : Métier du spectacle, comédien, professionnalisation, réseau d'entreprises, mesure pour l'emploi

Abstract

■ The impossible transfer of wage society rules to artistic fields: the example of a qualification device in the performing arts

The crises of the French system of Intermittence prompt to strengthen policies regulating artistic labor markets. The article analyzes the attempt to form a GEIQ (Group of companies for the integration and qualification) for the actors. It describes the often conflicting provisions and interests of the various social actors in the field of theater. However, this device was abandoned despite the fact that it succeeded in strengthening

1. L'auteur remercie les rapporteurs anonymes pour leurs remarques et commentaires critiques.

the qualification of actors. Beyond budgetary reasons, this abandonment results from the particular or even antagonistic relationship to employment that characterizes the different members of this field of art.

Key words: Occupation in showbusiness, actor, professionalisation, network of companies, employment scheme

Journal of Economic Literature: **L 82, M 51**

Traduction : *Auteur*

Dans les économies contemporaines, les professions artistiques connaissent un fort dynamisme démographique. Dans le cas français, entre 1995 et 2004, dans l'ensemble des champs du spectacle, les effectifs ont augmenté « *trois fois plus que [ceux] des professions culturelles dans leur ensemble et quatre fois plus que l'ensemble des actifs, toutes professions confondues* » (Cléron, Patureau, 2007, p. 1).

Mais ce dynamisme s'accompagne d'une précarité grandissante liée à un déséquilibre croissant entre l'offre et la demande de travail ; la progression des effectifs est supérieure à celle des heures proposées par les multiples employeurs. L'intermittence, régime d'emploi hégémonique des artistes et des techniciens du spectacle (Menger, 2005), permet la multiplication de contrats de plus en plus courts et de moins en moins rémunérés, conduisant à la dégradation des situations individuelles.

De nombreux acteurs publics soulignent que ce déséquilibre est double. D'une part, les entreprises de production, notamment l'ensemble foisonnant des structures associatives, sont perçues comme étant peu structurées, incapables de proposer des biens répondant à une demande, même minimale, et de se conformer aux exigences politiques et administratives de leurs différents partenaires. D'autre part, il existerait un désajustement entre le niveau de qualification des professionnels et les propriétés des postes auxquels ils aspirent. C'est pourquoi il existe une série d'injonctions au professionnalisme (Boussard, Demazière, Milburn, 2010) qui visent autant les entreprises, afin d'assurer leur viabilité, que les artistes et techniciens dont il s'agit d'améliorer l'employabilité.

Dans une société marquée par le chômage de masse et le développement des politiques de l'emploi, et alors que ces professionnels, inscrits dans le salariat par l'intermédiaire du régime de l'intermittence, se caractérisent par un sous-emploi et un chômage massifs, il est tentant de leur appliquer les dispositifs habituels de formation. Si l'on se fie aux descriptifs des multiples formations, les processus actuels de professionnalisation visent à élever le degré de maîtrise technique des différents métiers (découverte du cadre légal d'une production pour les chargés de production ; technologie des lampes et des éclairages pour les techniciens lumière ; etc.). Ils relèvent souvent d'une conception objectiviste de la qualification considérée comme une « chose » (Stroobants, 1991, p. 40) et présupposent

un lien direct entre la formation et l'emploi, alors que celui-ci est incertain et variable en fonction des métiers (Chardon, 2005).

En revanche, en privilégiant une approche relativiste de la qualification conçue comme un « *rapport social* » (Maurice, 1986), notre analyse des appariements qui fondent l'emploi conduit à considérer la manière dont s'organise la relation salariale dans les champs du spectacle. En effet, malgré le maintien du salariat comme forme juridique, ces champs se caractérisent par le délitement de la norme salariale, de nombreux artistes et techniciens privilégiant un rapport instrumental à l'égard de cette dernière (Proust, 2010). Ce processus est d'autant plus manifeste que ces professionnels sont confrontés à d'autres acteurs sociaux qui, de leur côté, continuent à se référer aux institutions de la société salariale. Cette tension est particulièrement évidente quand, s'appuyant sur la similitude apparente des situations de différentes fractions de salariés, les responsables publics tendent d'imposer des cadres et des dispositifs qui se révèlent trop extérieurs à l'univers des pratiques et des dispositions des professionnels du spectacle. C'est ce que nous allons préciser à partir de l'analyse de la phase expérimentale de constitution d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans le spectacle vivant (GEIQ-SV) qui concerne plusieurs compagnies de théâtre.

Cet article illustre en effet comment plusieurs groupes d'acteurs sociaux utilisent différemment un tel dispositif puisque, compte tenu de leurs positions et dispositions, leurs perceptions du salariat sont opposées.

Les représentants des pouvoirs publics mobilisent des principes et des catégories de jugements issus de la société salariale et des mondes industriels ; y prévaut le « *modèle de l'emploi durable, à temps plein* » (Tuchszirer, 2000, p. 3) fondé sur une qualification identifiable et inscrite dans un système de classification.

Les metteurs en scène s'inscrivent dans une individualisation de la relation salariale et de l'accord de qualification qui permet l'appariement entre ces derniers et les professionnels qu'ils emploient. Cet accord se fonde sur le partage d'un même cadre esthétique et professionnel caractéristique du théâtre public (prééminence du metteur en scène et des exigences de mise en scène ; primauté accordée aux financements publics ; importance de la démocratisation culturelle ; intellectualisation du travail artistique). Au sein de chaque compagnie, cet accord se module en fonction du niveau de reconnaissance artistique et professionnelle du metteur en scène, de l'importance des financements publics, de l'état de la division du travail, des différentes activités artistiques, éducatives, sociales mises en place par la compagnie.

Enfin, pour les comédiens, la participation à l'accord de qualification ainsi défini se traduit notamment par une maîtrise croissante de la pluralité des dimensions constitutives du métier de comédien.

Encadré 1 Méthodologie

L'enquête a été réalisée à partir de septembre 2006. Elle se caractérise par une série d'observations tout au long de l'expérience : jury de recrutement ; fonctionnement du bâtiment rassemblant les locaux du GEIQ-SV (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans le spectacle vivant) et ceux de la principale compagnie qui comprennent des bureaux administratifs, des lieux de répétition et de spectacle ainsi qu'un bar qui joue un rôle important dans les processus de socialisation ; soirée de clôture de l'année de formation au cours de laquelle chaque salarié propose l'esquisse d'un projet artistique personnel.

Ces observations sont complétées par des entretiens : les sept comédien·nes ; les responsables des cinq structures employant ces comédiens (le GEIQ-SV et quatre compagnies de théâtre) ; des cadres des différents services des collectivités publiques ; un responsable de la structure de coordination des GE de la région ; une responsable d'un GEIQ théâtre dans une autre région ; un intervenant dans la formation.

Pour les comédiens, l'entretien de type biographique s'intéresse aux traits de la carrière déjà entamée ainsi qu'aux transformations induites par l'emploi dans le GEIQ-SV. Pour les directeurs artistiques, l'entretien privilégie les raisons de la fondation du GEIQ-SV ainsi que les jugements portés sur l'expérience en cours. Les entretiens avec les responsables des collectivités publiques visent à comprendre comment le soutien à une telle expérience s'inscrit dans les politiques qu'ils sont chargés de mettre en œuvre et quels sont les principes de jugement qu'ils utilisent pour justifier un tel soutien.

1 | Les pouvoirs publics se heurtent à l'incertitude de la norme salariale

Les groupements d'employeurs (GE), et leur déclinaison prenant en charge l'insertion et la qualification des salariés (les GEIQ), sont parfois considérés comme une forme limitée de flexicurité. En effet, tout en assurant une flexibilité de l'activité des entreprises concernées et de la relation d'emploi entre le salarié et ces dernières, ces dispositifs assurent, au bénéfice de ce salarié et pour une courte période, une stabilité et une continuité des revenus et des protections (Zimmermann, 2006)². Ils organisent, en effet, une triangulation de la relation salariale en opérant une distinction entre le salarié, l'employeur de droit avec lequel est constituée une relation d'emploi stable (le GE), et les entreprises, membres du GE qui, pour une période déterminée, utilisent ces salariés (Mouriaux, 2005).

2. En 2001, le nombre de salariés concernés par les GE est inférieur à 20 000 (Zimmermann, 2006) alors que l'INSEE recense, en 2003, 514 000 intérimaires et qu'il y a environ, en 2002 (on considérant ici les flux), deux millions de salariés ayant travaillé en intérim, soit 12,3 % des salariés du secteur marchand (Pillon, 2007). Au sein de cette forme d'emploi, les GEIQ occupent une place réduite ; en 2010, on compte, au niveau national, 180 GEIQ pour 4 000 entreprises adhérentes et 4 000 embauches par an. Les GEIQ visent des populations plus ciblées (jeunes sans qualification, personnes inscrites au RMI – Revenu minimum d'insertion) auxquelles ils assurent une qualification par des formations en alternance, différentes enquêtes en montrant les effets positifs sur l'accès à l'emploi (DARES, 2003).

Encadré 2

Présentation du GEIQ-SV

Le GEIQ-SV (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans le spectacle vivant) est fondé en 2006 par plusieurs metteurs en scène qui dirigent des compagnies conventionnées sur plusieurs années avec la DRAC (direction régionale des Affaires culturelles). Ils disposent donc d'une réelle légitimité artistique au sein de l'espace régional dans lequel ils sont implantés. Le jury de recrutement se réunit en novembre 2006. Pendant dix mois sur l'année 2007, les sept comédiens retenus bénéficient d'un contrat de professionnalisation avec un salaire brut de 1 350 €.

Le GEIQ-SV est l'employeur des comédiens. Il bénéficie d'une série de subventions pour son fonctionnement général et la phase spécifique de démarrage ainsi que d'allègements de cotisations sociales. Il facture aux compagnies, au prorata de sa durée, l'emploi des comédiens, sur la base de 15,04 € HT de l'heure. Les comédiens participent aux activités des compagnies de théâtre et, au titre du contrat de professionnalisation, suivent en alternance des formations organisées par le GEIQ-SV. Celles-ci ont trait aux composantes du métier de comédien : dimension technique du métier ; histoire du théâtre ; environnement politique, économique et social du spectacle ; méthodologie du projet qui doit les préparer à leur sortie du dispositif et à devenir eux-mêmes des porteurs de projets. Cette formation représente 30 % du temps global d'emploi et son organisation s'adapte nécessairement à la flexibilité inhérente aux activités des compagnies théâtrales.

Ces GEIQ sont présents dans un nombre limité de secteurs, souvent « en tension de main-d'œuvre » (agriculture, BTP, etc.) ; cependant, les collectivités publiques sont tentées de soutenir de telles expériences dans le spectacle vivant.

D'une part, ces collectivités sont au cœur de la production administrée caractéristique de l'économie de ce secteur. Elles occupent une place déterminante dans la définition du niveau de l'offre et de la demande adressé aux professionnels (Sagot-Duvauroux, 1990), tout en organisant les carrières d'un grand nombre de ces derniers. D'autre part, elles doivent tenir compte des effets de la dérégulation des marchés du travail (Paradeise, 1998)³, le régime de l'intermittence, par la généralisation du CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), accentuant ce processus et contribuant à la précarisation massive des artistes et techniciens (Menger, 2005). Enfin, et corrélativement, ces collectivités sont confrontées à une série de conflits sociaux mais aussi politiques (particulièrement manifestes en 2003) ; en effet, les responsables des groupes mobilisés d'intermittents privilégient une politisation de la lutte par interpellation des responsables politiques (Neveu, 1996).

3. On peut souligner la part importante du travail non déclaré, l'ignorance des conventions collectives méconnues et/ou non appliquées.

Encadré 3

L'intermittence, ses coûts, et le GEIQ-SV (Groupement des entreprises pour l'insertion et la qualification dans le spectacle vivant)

Le régime de l'intermittence est organisé par deux annexes à la convention générale de l'assurance chômage des salariés du secteur privé. Il repose sur le CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) qui permet, compte tenu des spécificités du spectacle, d'employer un artiste ou un technicien pour une durée très courte (un cachet de 4 heures par exemple) et un nombre indéfini de fois, sans se transformer en CDI (contrat à durée indéterminée). Il autorise un intermittent, sous réserve du cumul d'un nombre minimal d'heures (507 heures sur 10,5 mois pour les artistes), inférieur au seuil du régime général, de bénéficier, pendant les périodes chômées, de prestations sociales. Ce régime s'accompagne d'une part importante de travail invisible et gratuit (périodes de répétitions non déclarées par exemple), désigné par les organismes sociaux comme du travail dissimulé. Ce processus est à la base de l'externalisation du coût salarial vers les Assedic.

À durée équivalente d'emploi d'un comédien, le GEIQ-SV se révèle nettement plus coûteux pour les compagnies ; en effet, il existe des différences de coût entre le contrat de professionnalisation et les salaires déclarés au titre du CCDU qui, en fonction du nombre et du volume des cachets déclarés, peuvent se limiter à quelques centaines d'euros.

En assurant la viabilité financière de la première année du GEIQ-SV, les collectivités publiques veulent expérimenter une forme possible de retour à l'emploi. La DRAC, confrontée à la stagnation des budgets culturels, espère mobiliser de nouvelles aides publiques. La DDTEFP (direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle) veut généraliser le respect des règles et lutter contre le travail illégal. Le service social du département s'inquiète des effets que pourrait avoir la réduction massive du nombre d'intermittents sur le RMI (revenu minimum d'insertion), déjà fortement sollicité par différents groupes d'artistes. Ces différents acteurs perçoivent donc le GEIQ-SV comme un dispositif devant assurer une offre artistique de qualité, par l'élévation du niveau de qualification, le respect de la réglementation, l'inscription des comédiens dans des relations salariales plus stables en leur permettant de travailler sur une longue durée avec plusieurs employeurs, tout en multipliant des sources de financement public extérieures aux subventions traditionnelles des services culturels.

Encadré 4 Les acteurs du GEIQ-SV

Le GEIQ-SV (Groupement des entreprises pour l'insertion et la qualification dans le spectacle vivant) est un dispositif qui rassemble plusieurs catégories d'acteurs :

- Des cadres de plusieurs administrations publiques qui financent le dispositif : DRAC (direction régionale des Affaires culturelles) ; DDTEFP (direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.). Le directeur du GEIQ-SV organise l'activité générale des comédiens et les formations. Avec les responsables de l'ensemble des GE, il se porte garant de la conformité du GEIQ-SV aux différentes règles des GEIQ.
- Les metteurs en scène des compagnies de théâtre utilisent les comédiens pour certains de leurs spectacles. Ces compagnies sont constituées en association et sont officiellement dirigées par leur président. En réalité, les metteurs en scène, eux-mêmes salariés (afin de rester intermittents), assument l'ensemble de la direction et sont au centre de l'accord de qualification qui structure la compagnie. Ils perçoivent les subventions *intuitu personae* et contrôlent l'accès à l'emploi et la distribution des différentes activités. Les metteurs en scène sont les directeurs artistiques de leurs compagnies.
- Sept jeunes comédiens, âgés de 21 à 28 ans qui, trop peu actifs jusque-là, ne sont pas intermittents. Trois (deux hommes et une femme) sont bénéficiaires du RMI (revenu minimum d'insertion). Quatre (trois femmes et un homme), issus du CNR (Conservatoire national de région), sont inscrits à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi).

Mais cette collaboration implique ce qu'un responsable de la DDTEFP nomme un « choc des cultures ». Ce choc résulte de la disjonction des critères de jugement de segments administratifs souvent étrangers les uns aux autres, et surtout de l'écart entre les normes et dispositions des professionnels de la culture et celles des cadres des services publics non culturels.

Pour ces derniers, les principes de jugement sont principalement issus de l'univers industriel et marchand (les GEIQ du secteur BTP servent de référence récurrente), ce qui nuit à la compréhension du fonctionnement des marchés du travail artistique⁴. Ils abordent la question en termes de « *modèles prévisionnels et de planification* » (Dubar, 1987, p. 12) alors que le champ théâtral se prête difficilement à de telles perspectives. Il existe, en effet, un lien incertain entre la formation, la qualification, l'activité réelle et le salaire. Cette incompréhension est d'autant plus forte que ces responsables publics sont porteurs d'une vision traditionnelle du métier de comédien, dont ils découvrent la précarité :

« Pour moi, un comédien, c'était quelqu'un qui disait bien un texte, qui se déplaçait bien sur une scène (...). Pour moi, un comédien, ça s'arrêtait à, je sais pas, une centaine de comédiens qui vivent bien de ce métier là : Jean-Paul Belmondo. Et j'avais pas compris qu'effectivement, ils étaient sur une économie de projet et qu'effectivement, à

4. Quelques cadres de ces services ont néanmoins une connaissance partielle de ces champs et de leurs usages parfois massifs des emplois aidés (TUC : travaux d'utilité collective ; CES : contrat emploi solidarité).

un moment, ils allaient être comédiens dans une compagnie, qu'à un autre moment, ils allaient collaborer à monter un autre spectacle, qu'à un autre moment, ils allaient devenir metteurs en scène, voire porteurs de projets. » (cadre DDTEFP – femme – 45 ans)

Cette méconnaissance les conduit à manifester leur surprise, parfois leur indignation, face au fonctionnement du champ théâtral marqué par l'absence de règles :

« Derrière, j'ai découvert, voilà, des gens qui, avec A., des gens dans des situations concrètes, des gens qui rêvent de partir à la retraite et qui n'ont pas de (...) cotisation sociale, de cotisation retraite, des gens qui acceptent tout et n'importe quoi, parce qu'il faut bien vivre et qui acceptent aussi tous les caprices d'un metteur en scène, avec beaucoup de guillemets. » (Cadre du conseil régional – direction du développement économique et de l'insertion – homme, 54 ans)

Pour des responsables habitués à évoquer des compétences précises, les processus de qualification des comédiens apparaissent flous. Ils sont confrontés à des interlocuteurs qui font référence à la notion de « talent », qui apparaît peu objectivable :

« (...) n'importe qui peut s'improviser comédien, parce qu'il estime qu'il a du talent alors... on a beaucoup parlé de la question du talent. C'est quoi le talent ? Moi, je parle de compétences, d'aptitude au travail, de régularité au travail et on parle de talent. » (cadre DDTEFP – femme – 45 ans)

Généralement, les GEIQ permettent aux salariés de se retrouver sur les marchés du travail avec un emploi durable (CDI – contrat à durée indéterminée ; CDD – contrat à durée déterminée – de plus de 6 mois) (CNCE-GEIQ, 2006). Or, les responsables publics découvrent que le GEIQ-SV ne peut déboucher sur un CDI et que l'entrée dans l'intermittence est le meilleur critère d'efficacité de la formation. Ils sont alors conduits à élaborer d'autres indicateurs d'évaluation d'un tel dispositif. Les salariés doivent se définir non par leur place dans les dispositifs sociaux mais par la maîtrise d'une série de compétences fondant leur employabilité :

« Ce qui est important pour nous, c'est un truc qu'on a eu aussi avec les emplois jeunes, c'était que les gens se définissaient par un statut (je suis emploi jeune ou je suis intermittent du spectacle) et pas par un métier ou pas par, là encore, par de la compétence. Et ce qu'on souhaiterait que le GEIQ puisse apporter, c'est que derrière, les personnes qui sont passées dans cette initiative là puissent dire : « Je suis acteur, du spectacle vivant, spécialiste du théâtre contemporain et employable de telle et telle manière. » (Cadre du conseil régional – direction du Développement économique et de l'Insertion – homme, 54 ans)

2 | Les metteurs en scène et l'hétérogénéité des accords de qualification

Les metteurs en scène sont confrontés au décalage entre les principes des GEIQ, qui visent à la stabilisation de la relation salariale, et leurs usages habituels du salariat qui tendent, au contraire, à sa flexibilisation maximale.

L'activité théâtrale repose sur une économie du projet (Faulkner et Anderson, 1987) par la constitution temporaire d'un collectif de travail qui se défait quand la série de représentations est terminée. Cette économie s'appuie sur des réseaux mobilisant des équipes « *composées de travailleurs capables d'agir rapidement de façon coordonnée* » (Rannou, Vari, 1996, p. 157). Une telle organisation a conduit à la disparition des troupes permanentes. Or, en conformité avec la critique artiste de la société marchande (Chiapello, 1998) et le modèle de la troupe (Proust, 2003), les metteurs en scène veulent reconstituer une permanence artistique afin de faire « *circuler la pensée dans le rapport entretenu entre œuvres et public, et entre acteurs et spectateurs* »⁵.

Les tentatives habituelles de reconstitution d'une permanence artistique ne s'appuient pas sur l'usage de CDI mais sur l'emploi récurrent des mêmes intermittents, donc sans rompre totalement avec la précarité inscrite dans ce régime d'emploi. Le GEIQ-SV est alors perçu, initialement, comme un compromis acceptable. Il assure aux comédiens une stabilité de l'activité et des revenus, alors que les compagnies peuvent faire appel à certains d'entre eux pour des périodes plus longues en faisant disparaître l'essentiel du travail invisible et gratuit.

Rapidement, ce compromis s'avère impossible à maintenir.

La raison la plus manifeste (vite perçue par tous les partenaires de ce dispositif et présente tout au long de cette année expérimentale) est budgétaire. À l'inverse des processus habituels d'externalisation du coût salarial vers les Assedic, avec le GEIQ-SV, les compagnies doivent assurer la totalité de ce coût pour les salariés auxquels elles font appel. Ce coût explique l'usage inégal du dispositif entre une compagnie qui, ayant réussi à mobiliser d'importantes aides publiques, fait appel à l'ensemble des comédiens pour plusieurs mois et une autre compagnie qui n'utilise que deux comédiens pour une période de deux mois.

La seconde raison renvoie à la manière dont s'organisent les accords de qualification au sein des compagnies. Pour les responsables des services publics les plus proches des mondes de la production industrielle et portés à en reconduire les catégories, la qualification est perçue comme la « *modalité clé du rapport salarial industriel par lequel le salarié met à disposition de l'employeur des capacités requises identifiées en échange d'un statut et d'une identité sociale* » (Lichtenberger, 1999, p. 94). Le GEIQ-SV doit permettre d'élever et de faire reconnaître les capacités des comédiens qui pourront alors occuper des emplois chez diffé-

5. Avant-projet de permanence artistique, non daté, p. 4

rents employeurs. Or, le salariat artistique est organisé de manière radicalement différente, notamment parmi les compagnies indépendantes.

Le marché du travail des comédiens est très ouvert. Il n'existe pas de diplôme conditionnant l'exercice du métier et le début de l'activité peut être tardif, sans formation professionnelle initiale. Cette absence de barrière à l'entrée permet une offre pléthorique et s'accompagne d'une intense concurrence. Seuls se maintiennent ceux qui, inscrits dans des réseaux, assument une multi-activité (Bureau, Perrenoud, Shapiro, 2009) permettant de répartir les risques (Menger, 1997) : être comédien de compagnie indépendante implique le jeu sur le plateau, mais aussi l'encadrement d'ateliers pédagogiques, l'intervention dans des centres sociaux, la responsabilité de tâches organisationnelles.

Pour la plupart de ces comédiens, le maintien dans l'activité est aussi conditionné par leur capacité à s'inscrire, non dans un marché du travail national, mais dans des marchés internes limités à quelques compagnies (voire à une seule), inscrites dans un espace territorial restreint et qui contrôlent l'accès à l'emploi et à la multi-activité. Ainsi, beaucoup accumulent leurs cachets grâce à un nombre limité d'employeurs (Pilmis, 2007) avec lesquels ils partagent les mêmes conventions esthétiques et éthiques. Dans ce cadre, l'activité relève du régime vocationnel (Heinich, 1993), impliquant un haut niveau d'engagement ; la relation entre les artistes et le metteur en scène ne repose pas sur le lien classique de subordination (Proust, 2007). La détermination des cachets dépend d'une négociation entre les comédiens et le metteur en scène qui tient compte de la pérennité de la compagnie et de la nécessité, pour les intermittents, d'accumuler un nombre minimal d'heures déclarées.

Les metteurs en scène choisissent les artistes avec lesquels ils veulent travailler, non en faisant référence à des propriétés socialement construites et institutionnellement reconnues (la classification, qui hiérarchise les qualifications – Alaluf, 1986 –, est ignorée) mais sur la base de dispositions qui permettent une « rencontre » (terme récurrent dans les entretiens) entre les artistes concernés mais aussi avec les publics :

« C'est le cas de la fille avec laquelle j'ai travaillé pour (...)... Elle me paraissait atypique, parce qu'elle venait de faire un voyage en Mongolie... Je me disais... Il doit y avoir quelqu'un derrière (...) et elle a été formidable... ça a été une vraie rencontre pendant le mois, j'ai pas été déçu. C'est-à-dire, ce que je pressentais (rire) c'est quelqu'un, c'est quelqu'un qui est là, et d'ailleurs, on a fait un petit état de travail à la fin de notre travail et elle a marqué le public. Beaucoup de gens m'ont dit : "celle-là, elle promet". Donc vraiment c'est quelqu'un, et alors elle en plus elle a cette dimension... c'est-à-dire, on sent bien qu'elle fait du théâtre... par nécessité intime de... d'un positionnement dans la vie. Voilà, et pas seulement pour exprimer des choses. D'ailleurs, elle ne sait pas ce qu'elle a à exprimer... » (metteur en scène – homme – 58 ans)

L'accord de qualification se construit donc dans une interaction permanente entre des acteurs sociaux qui disposent néanmoins d'une inégale reconnaissance, celle du metteur

en scène étant supérieure à celle des comédiens et des techniciens. Elle n'est pas seulement une équivalence entre des personnes et des postes mais entre des acteurs et d'autres acteurs sociaux, équivalence dont les dimensions sont esthétiques (références aux mêmes auteurs et traditions esthétiques) mais aussi éthiques et politiques (accord pour participer aux politiques d'action culturelle). C'est d'ailleurs pourquoi les marchés internes sont le lieu de « *coordinations sociales informelles construites par les liens affinitaires propres aux familles, et non sur la formalisation institutionnelle de l'emploi propre au monde ordinaire des salariés* » (Paradeise, 1998, p. 178). Il y a donc autant d'accords de qualification qu'il y a de marchés internes, si bien que tel comédien, employable par un employeur, ne pourra pas l'être par tel autre.

Dès le jury de recrutement, les metteurs en scène manifestent l'hétérogénéité de leurs principes de jugement, qui rend difficile un accord pour décider d'une sélection. Ils sont alors conduits à s'aligner sur les choix du metteur en scène dont il est déjà acquis qu'il sera l'employeur principal :

« Ça, je trouvais, je trouve que celle là, c'est une vraie de vrai. Pour moi, c'est une vraie de vrai parce qu'elle avait des ressorts. En plus, elle venait de perdre sa mère – on le savait pas – mais elle a pas tartiné, mais je l'ai su après parce que... des gens qui la connaissent... elle venait d'avoir le deuil de sa mère... C'était pas une bricole... et qu'elle arrive à transformer sa douleur en nous regardant, j'ai trouvé ça superbe... S. elle me dit : "Mais moi, je ressens rien avec ça. Qu'est-ce que je vais pouvoir faire de cette fille ? » (metteur en scène – homme – 60 ans)

Outre les contraintes budgétaires, l'usage inégal des comédiens repose sur l'impossibilité à élaborer un accord de qualification commun à l'ensemble des comédiens recrutés et des différents metteurs en scène du GEIQ-SV. Au sein des compagnies, chaque accord de qualification a une dimension protectrice car le metteur en scène assure à ses membres une multi-activité prévisible et diversifiée, donc des revenus réguliers ; à ce titre, il permet d'échapper aux formes les plus brutales du marché du travail quand les comédiens sont à la recherche permanente des emplois, quels que soient le montant et le rythme des cachets. Mais, cet accord condamne aussi ces comédiens à une faible mobilité. En effet, chaque marché interne local implique une combinaison de principes esthétiques et d'une multi-activité qui conduit à la constitution de noyaux stables de comédiens faiblement substituables. À ce titre, l'accord de qualification a aussi une dimension excluante. Les metteurs en scène ont tendance à s'appuyer sur ces noyaux stables qu'ils hésitent à bouleverser, rendant ainsi difficile l'intégration des comédiens du GEIQ-SV.

3 | Pour les salariés, une maîtrise croissante de la pluralité du métier de comédien

La durée de dix mois du contrat GEIQ-SV pourrait être considérée comme très courte ; cependant, pour des personnes qui, dans le meilleur des cas, sont vouées à « l'intermittence à vie » et qui ont déjà éprouvé les difficultés et les contraintes de l'hyperflexibilité fonctionnelle inscrite dans l'organisation du travail, elle apparaît comme une période bienvenue en raison des compétences et ressources qu'elle leur permet d'accumuler.

D'une part, elle suspend temporairement la situation de précarité économique qui les caractérise, même inégalement, en fonction de leur inscription dans des réseaux combinant activité professionnelle et liens affectifs puissants. Une jeune comédienne non RMIste, déclarant 150 € de revenus mensuels, travaille dans deux compagnies installées dans deux villes distantes de plusieurs centaines de kilomètres. Ne disposant pas de logement, elle est hébergée, dans les deux cas, par des membres de ces compagnies. N'entrant pas dans les cadres habituels, elle se retrouve aux marges de l'État-Providence :

« (...) quand je suis allée demander la CMU (couverture médicale universelle) et que j'ai expliqué ma situation, le mec m'a clairement dit : "c'est impossible, vous me mentez, c'est pas possible. Personne ne peut vivre comme cela". J'ai dû lui faire une lettre justifiant vraiment de ma situation. » (comédienne – 25 ans – chômage – sans formation institutionnelle)

Avec leur salaire du GEIQ-SV, certains remboursent leurs dettes et peuvent accéder à un niveau de consommation jusque-là inconnu⁶.

D'autre part, et surtout, cette période leur permet de découvrir la pluralité du métier de comédien dans les compagnies indépendantes.

En effet, si tous décrivent les moments antérieurs à leur entrée dans le GEIQ-SV comme une période d'activités intenses, ils n'ont pas arrêté de travailler, de se former, etc. ; « *Je ne faisais que ça* » est une expression récurrente. Chez tous prévaut le même registre vocationnel : « *Moi moralement, on est professionnel, à partir du moment où... où de toute façon, on investit là-dedans, on a décidé d'en faire vraiment un produit, d'en faire quelque chose. Moi je le suis depuis trois ans moralement quoi* » (comédienne – 21 ans – chômage – CNR).

Néanmoins, cette activité intense ne leur a pas permis de découvrir la complexité du métier de comédien de compagnie indépendante. De ce point de vue, compte tenu de la dualité de leur parcours antérieur, on peut distinguer deux groupes : les comédiens issus des CNR et ceux non formés institutionnellement.

6. Dans un entretien ultérieur, début 2012, un comédien évoque spontanément la place économique mais aussi symbolique du salaire, notamment à l'égard des proches pour lesquels l'engagement dans le métier n'apparaissait plus comme une « rêverie ».

Les premiers s'appuient sur une formation de longue durée⁷. Les enseignements du CNR leur ont permis de se former aux multiples techniques du jeu sur le plateau et leur ont offert une diversité d'enseignements théoriques sur les esthétiques théâtrales. Au cours de multiples ateliers, ils ont travaillé avec des metteurs en scène réputés nationally et internationalement. En revanche, ils n'ont reçu aucune formation sur les fonctions éducatives et sociales assumées par les compagnies indépendantes et méconnaissent les conditions économiques du métier. Pris dans une conception classique du comédien dont l'activité principale, sinon exclusive, consisterait à être sur le plateau de théâtre, ils peinent à s'insérer dans les marchés du travail. Avec le GEIQ-SV, ils découvrent qu'être comédien, c'est aussi encadrer des ateliers dans les établissements scolaires et les centres sociaux, assumer des tâches organisationnelles pour organiser un festival, participer au montage et démontage d'un décor, etc.

À l'inverse, les comédiens non formés institutionnellement, parfois plus âgés, sont issus de l'univers incertain des compagnies « semi-professionnelles ». Ces dernières ne bénéficient pas d'une véritable reconnaissance artistique et professionnelle des pairs mais multiplient les activités qui permettent leur viabilité économique et grâce auxquelles ces comédiens ont une première expérience de la multi-activité. Ces derniers ont aussi vécu des expériences atypiques manifestant leurs dispositions à l'aventure et au refus des routines⁸. Leur présence dans le GEIQ-SV les confronte alors à des metteurs en scène disposant d'une véritable légitimité artistique et qui n'hésitent pas à faire usage de textes d'auteurs (P. Minyama ; H. Barker) relevant de la littérature dramatique savante ignorée par les compagnies avec lesquelles ils travaillaient précédemment.

Le GEIQ-SV tend donc à unifier la qualification des membres de ces deux groupes en les confrontant aux dimensions du métier de comédien que leur parcours ne leur avait pas permis d'appréhender. Un examen de la situation ultérieure de ces comédiens souligne que le passage par ce dispositif a conforté leur position dans le champ théâtral mais sans transformer leur hiérarchie relative, née des processus antérieurs de socialisation professionnelle. On constate le maintien du clivage CNR vs non CNR. Certaines des comédiennes ayant été formées au CNR ont travaillé soit avec le metteur en scène – directeur du CDN (Centre dramatique national) de la région, soit dans des spectacles proposés dans des lieux légitimes (le festival officiel d'Avignon pour l'une d'entre elles). Pour les comédiens ne disposant pas du même parcours, le passage par le GEIQ-SV a renforcé l'identité professionnelle personnelle et, plus que pour les comédiens précédents, a servi de signal

7. Une comédienne (père viticulteur, mère infirmière), âgée de 24 ans, commence sa formation théâtrale à 14 ans dans un conservatoire municipal où elle suit des formations plusieurs soirs par semaine. Au lycée, elle multiplie les activités théâtrales. Pour préparer le bac L, elle accumule les options théâtre et suit un atelier de théâtre en espagnol. Après le bac, elle rentre en initiation dans un CNR et entame des études théâtrales à l'université. Elle intègre ensuite la section professionnelle du CNR pour une formation de trois ans.

8. Une des salariées a monté un projet « Défi jeunes » (ministère de la Jeunesse et des Sports) qui l'a conduit, pendant deux mois, en Mongolie où elle a proposé un spectacle de clown.

en direction de certains metteurs en scène de compagnies indépendantes ; ces derniers, confrontés à une offre pléthorique de travail, s'appuient sur de tels signes pour décider de l'emploi. Un de ces comédiens, en utilisant aussi des réseaux préexistants, devient ainsi rapidement « permittent »⁹ dans une compagnie de théâtre itinérant qui, dans la hiérarchie interne au champ théâtral, se situe à un niveau de reconnaissance bien moindre que celui des CDN.

Conclusion

Inspiré d'un dispositif né dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre, le GEIQ-SV est expérimenté dans un champ artistique au sein duquel la main-d'œuvre est abondante. Parallèlement à différentes tentatives de régulation quantitative de l'offre de travail (reposant principalement sur les différentes modifications du régime de l'intermittence qui rendent plus difficile l'accès à ce dernier mais qui, jusqu'à maintenant, se sont révélées peu efficaces), le GEIQ-SV vise à élever l'employabilité des comédiens recrutés, contribuant ainsi aux différentes expérimentations de régulation qualitative de l'offre de travail artistique. L'examen de la situation des comédiens, quelques années après leur sortie, révèle que ce dispositif a conforté le maintien de ces derniers dans le champ théâtral. Néanmoins, il est abandonné dès la fin de la première année d'expérimentation, sous l'effet d'une série congruente de facteurs.

Le premier est financier et souligne la difficulté du transfert des règles de l'économie marchande dans une production artistique administrée. Habituels, grâce au régime de l'intermittence, à externaliser massivement leur coût salarial vers les Assedic, les compagnies indépendantes ne peuvent assumer le coût de l'emploi de salariés en CDI.

Le deuxième facteur s'explique par un rapport différent à l'emploi. Les responsables du dispositif général des GE comme ceux des administrations publiques extérieures aux champs culturels ne pensent ce dispositif que dans le cadre de la société salariale fondée sur la convention keynésienne de plein emploi (Salais, Baverez, Reynaud, 1986), au sein de laquelle la qualification doit permettre l'inscription dans un métier et le respect de l'ensemble des règles de cette société. À l'inverse, pour les membres du champ théâtral, il existe une acceptation généralisée (mais parfois forcée) du sous-emploi et de son corollaire, le travail dissimulé. De nombreux responsables publics sont ainsi placés dans la situation contradictoire de lutter contre le travail illégal tout en soutenant un dispositif qui, de leur point de vue, ne rompt pas réellement avec cette logique. Ainsi, chez les différents employeurs du GEIQ-SV, le temps de travail réel dépasse largement le temps de

9. Ce néologisme professionnel désigne les artistes et techniciens qui, tout en étant juridiquement intermittents et qui bénéficient de CDDU, ne travaillent qu'avec un seul employeur. On retrouve cette situation dans le spectacle vivant ainsi que dans certaines entreprises de l'audiovisuel.

travail légal défini par le contrat de professionnalisation. Un tel écart a certes des raisons matérielles ; il est aussi une des manifestations du refus du salariat et de ses disciplines (Cingolani, 2005) qui caractérise les membres de ce champ.

Le troisième facteur renvoie à la diversité des accords de qualification. L'individualisation de la relation d'emploi qui en résulte rend les comédiens faiblement substituables ; en outre, les metteurs en scène éprouvent de grandes difficultés à définir des principes communs de jugement et des projets partagés, ne serait-ce que pour recruter des comédiens auxquels ils pourraient tous faire appel.

L'abandon du GEIQ-SV révèle que les champs de production artistique privilégient des dimensions qui rompent avec le travail « fordiste », rendant ainsi obsolètes certains des dispositifs qui en sont issus. La pérennité de tels dispositifs ne peut être assurée que si les employeurs bénéficient d'aides publiques importantes régulières ou si les coûts salariaux sont réduits (en passant de temps pleins à des temps partiels) et si une compagnie, assumant une position centrale, définit un accord de qualification servant de référence aux autres employeurs. Mais ce type de régulation qualitative paraît condamné à rester marginal pour au moins deux raisons. D'une part, en l'absence de barrières à l'entrée et de respect des règles de la société salariale, les employeurs disposeront toujours d'une masse d'artistes disposés à travailler à n'importe quel prix, d'autant qu'avec le régime de l'intermittence, il est toujours plus rationnel d'utiliser le CDDU que le CDI. D'autre part, inscrits dans des espaces locaux, pour de petits effectifs, de tels dispositifs ne permettent pas de résoudre le désajustement quantitatif massif du marché du travail des professionnels du spectacle qui, comme en témoignent les conflits passés et présents, reste l'enjeu essentiel.

Bibliographie

- ALALUF M. (1986), *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, éd. de l'Université de Bruxelles.
- BOUSSARD V., DEMAZIÈRE D., MILBURN P. (2010), *L'injonction au professionnalisme. Analyse d'une dynamique plurielle*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- BUREAU M.C., PERRENOUD M., SHAPIRO R. (2009), *L'artiste pluriel, démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Villeneuve d'Ascq, éd. Du Septentrion.
- CHARDON O. (2005), « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », *Economie et Statistique*, n°388-389, pp. 37-56.
- CHIAPELLO E. (1998), *Artistes versus managers – Le management culturel face à la critique artiste*, Paris, Métailié.
- CINGOLANI P. (2005), *La précarité*, Paris, PUF.

-
- CLÉRON E., PATUREAU F. (2007), *Tendances de l'emploi dans le spectacle*, Paris, DEPS, ministère de la Culture et de la Communication, coll. « Culture chiffres », n° 1.
- CNCE-GEIQ, *La boîte à outils du partenariat GEIQ – Missions locales*, 2006 (document Pdf), 5 p.
- DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte.
- DUBAR C. (1987), « La qualification aux journées de Nantes », *Sociologie du travail*, XXIX 1/87, pp. 3-14.
- FAULKNER R., ANDERSON A. (1987), "Short-Term Projects and Emergent Careers: Evidence from Hollywood", *American Journal of Sociology*, 92(4), pp. 879-909.
- HEINICH N. (1993), *Du peintre à l'artiste. Artisans et académiciens à l'âge classique*, Paris, Minuit.
- LICHTENBERGER Y. (1999), « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », *Formation Emploi*, 67, pp. 93-107.
- MAURICE M. (1986), « La qualification comme rapport social : à propos de la « qualification comme "mise en forme" du travail », in SALAIS R., THÉVENOT L., (Dir.), *Le travail marché, règles, conventions*. INSEE-Economica, Paris, pp. 179-192.
- MENGER P.-M. (1997), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française.
- MENGER P.-M. (2005), *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, éd. de l'EHESS.
- MOURIAUX M.-F. (2005), « Groupement d'employeurs et portage salarial : salariés à tout prix ? », *Connaissance de l'emploi*, 19.
- NEVEU E. (1996), *La sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- PARADEISE C. (1998), *Les comédiens. Profession et marché du travail*, Paris, PUF.
- PILLON T. (2007), « Les intérimaires et le temps », in VATIN F. (Dir.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, pp. 279-297.
- PILMIS O. (2007), « Des "employeurs multiples" au "noyau dur" d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents », *Sociologie du travail*, 49, pp. 297-315.
- PROUST S. (2003), « La communauté théâtrale, Entreprises théâtrales et idéal de la troupe », *Revue française de sociologie*, 44-1, pp. 93-113.

- PROUST S. (2007), « Salariat incertain et grève improbable pour les intermittents mobilisés », in *Relations au travail, relations de travail*, ABALLÉA F., LALLEMENT M. (coord.), Toulouse, Octarès, Coll. « Le travail en débats – série colloques et congrès », pp. 51-58.
- PROUST S. (2010), « Syndicalisme et délitement du salariat artistique : la CGT et les groupes mobilisés autour du régime de l'intermittence », *Sociologie du travail*, 52, pp. 374-388.
- RANNOU J., VARI S. (1996), *Les itinéraires d'emploi des cadres, techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles*, sous la direction de P.-M. MENDER, ministère de la Culture - DEP Observatoire de l'emploi culturel, multigraphié.
- SAGOT-DUVAUROUX D. (1990), « Le marché de la subvention publique au théâtre : du monopsonne au monopole », in DUPUIS X. (Ed.), *Economie et Culture. IV. De l'ère de la subvention au nouveau libéralisme*, Paris, La Documentation française, pp. 229-243.
- SALAIS R., BAVEREZ N., REYNAUD B. (1986), *L'invention de chômage*, Paris, PUF.
- STROOBANTS M. (1991), « Travail et compétences : récapitulation critique des approches des savoirs au travail », *Formation Emploi*, 33, pp. 31-42.
- TUCHSZIRER C. (2000), « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les 'activités réduites' », *Revue de l'IREs*, 33, pp. 2-23.
- ZIMMERMANN B. (2006), « Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité », *Sociologie du travail*, 48, pp. 1-16.

2012 67-3 ÉTÉ SUMMER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

ARTICLES

Negotiating in Silence:
Experiences with Parental Leave
in Academia

JOHANNA WESTSTAR

Le rôle des réseaux patronaux
dans la diffusion de la gestion
des compétences en France

THIERRY COLIN ET BENOÎT GRASSER

Collective Bargaining and Perceived Fairness:
Validating the Conceptual Structure

JULIE CLOUTIER, PASCALE L. DENIS
AND HENRIETTE BILODEAU

Salaire d'embauche,
négociation du contrat de travail
et intermédiaires du recrutement

CHRISTIAN BESSY

Unions and Temporary
Help Agency Employment

TIMOTHY J. BARTKIW

Le rôle des conditions de travail
dans la satisfaction et la loyauté
des infirmières d'agence au Québec

MICHEL TREMBLAY, DENIS CHÊNEVERT
ET AUDREY HÉBERT

Ocularcentric Labour:
"you don't do this for money"

JENNIFER SAPPEY AND GLENDA MACONACHIE

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since 1945
by the Industrial Relations Department,
Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Erudit :
www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement à la version
numérique, contacter Érudit.

Pour consulter les sommaires des
numéros publiés, les résumés d'articles
ou pour vous abonner à la version papier,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line
on Erudit website at:
www.erudit.org/revue/ri

To subscribe to the online version,
please contact Erudit.

Visit our website for contents listings,
abstracts, or to subscribe to the print
edition:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

TÉLÉCOPIEUR / FAX : (418) 656-7688

COURRIEL / E-MAIL :

relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca